STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 36581
27 oktober 2015

Circulaire toepassen Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk (2015–2016)

Aan: de bevoegde gezagen van de ambtelijke diensten van de sector Rijk
Onderwerp: toepassing Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk (2015–2016)
Doelstelling: bekend maken beleid
Relatie met andere circulaires: geen
Datum: 16 oktober 2015
Kenmerk: 2015-0000589919
Ingangsdatum: 1 september 2015
Geldig tot: formalisering verhoging salarisbedragen en diverse andere bedragen

Op 2 oktober jl. hebben de minister voor Wonen en Rijksdienst en het Ambtenarencentrum, CNV en CMHF de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk (2015–2016) gesloten. In deze circulaire wordt aangegeven op welke wijze moet worden omgegaan met daarin gemaakte afspraken over de verhoging van de salarissen, de eenmalige uitkering en de tegemoetkoming vanwege de invoering van de mobiliteitskaart. De overeenkomst is als bijlage bij deze circulaire gevoegd.

Verhoging van de salarisbedragen

De salarisbedragen van bijlagen A en B van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 (BBRA 1984) worden met ingang van 1 september 2015 met 1,25% verhoogd en met ingang van 1 januari 2016 met 3% verhoogd.

Aanpassing van toelagen en vergoedingen

Toelagen die zijn toegekend met toepassing van het BBRA 1984 dienen over het algemeen in verband met algemene salarisverhogingen te worden aangepast. Veelal vindt de verhoging automatisch plaats doordat de toelagen gerelateerd zijn aan de (verhoogde) salarisbedragen, bijvoorbeeld de overwerk-vergoeding, de toelage onregelmatige dienst en de incidentele toelagen op basis van artikel 22a BBRA 1984 die als percentage van het maandsalaris zijn uitgedrukt.
Automatische aanpassing vindt niet plaats bij nominale toelagen, zoals bij nominale toelagen op basis van artikel 22a BBRA 1984 of een vastgestelde stimuleringspremie. Indien toelagen niet in aanmerking komen voor aanpassing met de algemene salarisherziening, bijvoorbeeld op grond van hun aard of op grond van gemaakte afspraken bij de toekenning, dan dient het bevoegd gezag daartoe opdracht te geven aan P-Direkt. Zonder opdracht tot het niet verhogen van nominale toelagen laat P-Direkt de nominale toelagen meestijgen met de algemene salarisverhogingen.

Aanpassing diverse bedragen

In verband met de algemene salarisverhogingen worden de volgende bedragen aangepast:

	was	1-9-2015	1-1-2016
Minimale vakantie-uitkering (artikel 21 BBRA 1984)	€ 157,98	€ 159,95	€ 164,75
Bedragen bedrijfshulpverlening (artikel 58a ARAR)	€ 221,76	€ 224,53	€ 231,27
	€ 443,52	€ 449,06	€ 462,53
	€ 665,28	€ 673,60	€ 693,81
	€ 362,88	€ 367,42	€ 378,44
	€ 443,52	€ 449,06	€ 462,53
	€ 529,20	€ 535,82	€ 551,89
Vaste toelage onregelmatige dienst (artikel 7 van het Besluit personenchauffeurs Rijksdienst)	€ 152,44	€ 154,35	€ 158,98
Stagevergoeding en (Circulaire Beleid rechtspositie stagiair en model- stageovereenkomsten)	€ 554,00	€ 561,00	€ 578,00
	€ 403,00	€ 408,00	€ 420,00

	was	1-9-2015	1-1-2016
Vergoeding privé-ruimte (artikel 7 van de Raamregeling Telewerken)	€ 72,23	€ 73,13	€ 75,32
Maximale tegemoetkoming in de kosten van partnerpensioen (artikel 2, derde lid, van de Regeling oudedagsvergoeding partners uitgezonden ambtenaren BZ)	€ 2.097	€ 2.123	€ 2.187

De vergoedingen voor de bedrijfshulpverlening zijn bedragen per kalenderjaar, die na afloop van het kalenderjaar worden verstrekt en zijn gebaseerd op de geldende bedragen op 1 januari van het daarop volgende kalenderjaar. De wijziging van de BHV-vergoedingen per 1 september 2015 heeft daarom geen invloed op de toe te kennen jaarbedragen over 2015.

Eenmalige uitkering van € 500

Ambtenaren die op 1 september 2015 in dienst waren ontvangen in geval van een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week een eenmalige uitkering van € 500. Ambtenaren met een andere arbeidsduur ontvangen de uitkering naar rato. De eenmalige uitkering kan daardoor zowel hoger als lager zijn dan € 500.
In geval van PAS en SBF-verlof en omstandigheden zoals ziekte en ouderschapsverlof waarbij sprake is van gedeeltelijke doorbetaling van de bezoldiging, hebben geen invloed op de hoogte van de eenmalige uitkering. Ambtenaren die op 1 september 2015 geen bezoldiging ontvingen, hebben geen aanspraak op de eenmalige uitkering, tenzij er sprake is van buitengewoon verlof van maximaal zes weken.
Voor de volledigheid wordt erop gewezen dat de eenmalige uitkering een bruto bedrag is en maakt geen onderdeel uit van de berekeningsgrondslag voor vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.

Tegemoetkoming invoering mobiliteitskaart

Alle ambtenaren die op 1 september 2015 in dienst waren en ook in de maand juni 2014 in dienst waren en in de maand juni 2014 geen tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer ontvingen, ontvangen een eenmalige tegemoetkoming van € 50, tenzij geen tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer werd ontvangen vanwege het ter beschikking hebben van een dienstauto die is aangemerkt als vervoer vanwege de werkgever. Ook de ambtenaar die een abonnement hadden en tevens een vergoeding kregen voor het voor en/of natraject van het OV, komen voor deze eenmalige tegemoetkoming in aanmerking.
De tegemoetkoming wordt verstrekt omdat voor de invoering van de mobiliteitskaart ambtenaren een abonnement konden gebruiken voor privé-reizen.
Ook de eenmalige tegemoetkoming betreft een bruto bedrag en maakt geen onderdeel uit van de berekeningsgrondslag voor vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering. De tegemoetkoming is daarnaast niet afhankelijk van de arbeidsduur.

Uitbetaling

De eenmalige uitkering en de salarisverhoging per 1 september 2015 komen in oktober tot uitbetaling. Voor de salarisverhoging per 1 september 2015 gebeurt dit met terugwerkende kracht, ook voor degenen die sinds 1 september 2015 uit dienst zijn getreden. De compensatie vanwege de invoering van de mobiliteitskaart wordt in november door P-Direkt uitbetaald. De salarisverhoging per 1 januari 2016 zal tijdig door P-Direkt in het salarissysteem worden verwerkt.

Doorwerking naar uitkeringen

De salarisverhogingen hebben een algemeen karakter en werken daarom door naar alle ontslaggebonden uitkeringen, zoals de uitkeringen op basis van het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk, de wachtgelden op basis van het Rijkswachtgeldbesluit 1959 en de SBF-ontslaguitkeringen. De eenmalige uitkering en de eenmalige tegemoetkoming vanwege de invoering van de mobiliteitskaart werken niet door naar de uitkeringen omdat de regelgeving alleen voorziet in doorwerking van structurele inkomenscomponenten. Met APG Service Partners B.V. (de uitvoerder van de regelingen) vindt overleg plaats over de precieze uitvoering van de aan te passen uitkeringen.

Doorwerking naar pensioenen

De salarisverhogingen, de eenmalige uitkering en de eenmalige tegemoetkoming voor de invoering van de mobiliteitskaart zijn op de reguliere wijze pensioengevend. Dat houdt vanwege de peildatum-

systematiek in dat de salarisverhogingen per 1 september 2015 en per 1 januari 2016 vanaf 2016 onderdeel worden van het ABP-jaarinkomen 2016. De eenmalige uitkering en de eenmalige tegemoetkoming voor de invoering van de mobiliteitskaart worden als variabel inkomensbestanddeel in 2016 eenmalig aan het het ABP-jaarinkomen 2016 toegevoegd.

Formaliseren in regelgeving

De afspraken die zijn opgenomen in de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk (2015–2016) zullen voor zover van toepassing worden geformaliseerd in regelgeving. Dat geldt ook voor het verlengen en aanpassen van het Van Werk Naar Werk beleid tot en met 31 december 2016. Berichtgeving over geformaliseerde regelgeving vindt zoals gebruikelijk plaats via de nieuwsbrief Signalering Arbeidsvoorwaarden & Rechtspositie Rijk. Aanmelding hiervoor is mogelijk via https://abonneren.rijksoverheid.nl.

Ik verzoek u met de inhoud van deze circulaire rekening te houden en daaraan voor zover nodig uitvoering te geven.

De Minister voor Wonen en Rijksdienst,
namens deze,
Simone Roos
Directeur-generaal Organisatie en Bedrijfsvoering Rijk

Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk (2015–2016)

Preambule

Vanwege de langdurige economische crisis heeft het kabinet gedurende meer dan vier jaar een nullijn gehanteerd. Ondanks alle pogingen lukte het niet om in de sector Rijk tot afspraken te komen, vanwege het gebrek aan financiële middelen. Dit leidde tot een nijpende situatie in het overleg en tot onbegrip bij rijksambtenaren. De bonden voerden de druk op door middel van acties. Dit alles heeft ertoe geleid dat begin juni vanuit het kabinet initiatief is genomen om een oplossing te vinden om uit de groeiende impasse in veel overheids- en onderwijssectoren te komen. Dit heeft geresulteerd in een bovensectorale loonruimte-overeenkomst waardoor nieuwe arbeidsvoorwaardengelden beschikbaar zijn gekomen voor de sector Rijk.

Partijen spreken af om deze arbeidsvoorwaardengelden zo snel mogelijk volledig om te zetten in een verhoging van de salarissen. Deze loonsverhoging is een betekenisvolle stap om de door de nullijn opgelopen achterstand met de markt in te lopen.

Daarnaast heeft deze meerjarige impasse ertoe geleid dat partijen uitgebreide wensenlijsten hebben van onderwerpen die zij willen bespreken. Deze onderwerpen, die meer overleg en tijd kosten, hebben partijen geagendeerd voor de agenda strategisch personeelsbeleid Rijk.

Partijen maken, gelet op bovenstaande, de volgende afspraken:

1. Looptijd

Deze overeenkomst heeft een looptijd van 1 september 2015 tot en met 31 december 2016.

2. Loon

Naar aanleiding van de Loonruimte-overeenkomst publieke sector 2015–2016 zijn partijen de volgende loonafspraken overeengekomen:

– Met ingang van 1 september 2015 worden de salarissen met 1,25% verhoogd. Deze verhoging komt in oktober met terugwerkende kracht tot uitbetaling; ook voor medewerkers die sinds 1 september 2015 uit dienst zijn getreden.
– Alle medewerkers die op 1 september 2015 een aanstelling binnen de sector Rijk hadden ontvangen in oktober een eenmalige uitkering van € 500,– bij een formele gemiddelde wekelijkse werktijd van 36 uur. Medewerkers met een andere formele gemiddelde wekelijkse werktijd ontvangen een uitkering naar rato.
  Omstandigheden waarbij sprake is van gedeeltelijke doorbetaling van de bezoldiging vanwege afwezigheid, ziekte en ouderschapsverlof, PAS, SBF-verlof en omruil van de VWNW-stimuleringspremie naar buitengewoon verlof, hebben geen invloed op de hoogte van de eenmalige uitkering. Ook in die gevallen geldt voor hoogte van de eenmalige uitkering de formele gemiddelde werktijd. Medewerkers die op 1 september 2015 geen bezoldiging ontvingen hebben geen aanspraak op de eenmalige uitkering, tenzij er sprake is van buitengewoon verlof van maximaal zes weken.
– Met ingang van 1 januari 2016 worden de salarissen met 3% verhoogd.
  De loonafspraken zijn pensioengevend. De structurele verhogingen van het salaris hebben een algemeen karakter en werken door naar reeds ingegane uitkeringen.
  De nieuwe salaristabellen per 1 september 2015 en 1 januari 2016 zijn als bijlage bij deze overeenkomst gevoegd, alsmede een overzicht met daarin de verhoging van de aan de algemene salarismaatregelen gekoppelde bedragen.
  Partijen zullen de afspraak over het aanpassen van het loongebouw van de sector Rijk uit 2007 betrekken bij de invulling van de collectieve loonstijging van de volgende arbeidsvoorwaardenovereenkomst.

3. Verlenging van werk naar werk (VWNW) beleid

In 2013 hebben partijen in het sectoroverleg Rijk gezamenlijk sociaal beleid opgesteld gezien de omvangrijke veranderingen bij de ministeries als gevolg van taakstellingen en een andere wijze van werken. Dit Van Werk naar Werk (VWNW) beleid was tijdelijk en loopt op 31 december 2015 af.

Partijen zijn er van overtuigd dat het huidige sociaal beleid een deel van de zorgen bij reorganisaties wegneemt, doordat de begeleiding naar ander werk centraal staat en er op individueel niveau wordt gekeken naar nieuwe kansen en uitdaging en een passende functie. Bovendien zijn de spelregels helder.

De ontwikkelingen bij de ministeries op korte en langere termijn vergen sociaal beleid. Daarom

hebben partijen de intentie om het VWNW-beleid meer structureel te maken, echter op dit moment kunnen partijen dat nog niet vastleggen om de volgende redenen:

1. Op dit moment loopt een evaluatie van met name de vrijwillige fase van het VWNW-beleid. Daaruit komen mogelijk punten waar partijen gezamenlijk van vast kunnen stellen dat wijzingen zorgen voor een verbetering van het beleid.
2. Er is nog weinig ervaring met de verplichte fase van het VWNW-beleid zodat nog onvoldoende duidelijk is of dit deel van het beleid uitwerkt zoals partijen destijds beoogd hebben.
3. Er zullen in de praktijk wellicht ook knelpunten ontstaan met het toepassen van het VWNW beleid die niet via de evaluatie aan het licht komen en waarvan partijen willen bezien of deze kunnen worden opgelost door aanpassing van het VWNW beleid.

Om deze redenen verlengen partijen het huidige VWNW beleid met een jaar, tot 1 januari 2017, zodat er voldoende tijd is om het beleid aan te passen met als intentie om deze afspraken meer structureel te maken. Uiterlijk 1 oktober 2016 zal in het sectoroverleg Rijk over een meer structurele verlenging van het VWNW-beleid worden besloten.
Bij deze meer structurele verlenging van het VWNW-beleid betrekken partijen – vanwege de samenhang – ook de reparatie van het derde WW-jaar en de bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid.

Partijen hebben daarnaast geconstateerd dat er in de praktijk een paar geïsoleerde knelpunten zijn waarvoor oplossingen mogelijk zijn zonder daarmee de balans te verstoren in het systeem zoals partijen in het Sectoroverleg Rijk (SOR) dat in 2013 hebben vastgesteld. Daarom spreken partijen bij de verlenging de volgende aanpassingen af:

– Zelfstandige bestuursorganen (zbo's) die de arbeidsvoorwaarden van de sector Rijk volgen krijgen vanwege hun afwijkende bestuurlijke positie de ruimte om in het eigen georganiseerd overleg zelf het plaatsingsbereik voor VWNW-kandidaten vast te stellen. Daarnaast krijgen VWNW-kandidaten van de zbo's die de arbeidsvoorwaarden van de sector Rijk volgen dezelfde voorrangspositie bij vacatures bij het Rijk als VWNW-kandidaten binnen het Rijk nu hebben, en vice versa.
– Als bijzondere omstandigheden daar aanleiding toe geven wordt het voor organisaties binnen het Rijk mogelijk om in het georganiseerd overleg afwijkende afspraken te maken over de plicht in de vrijwillige fase om een VWNW-onderzoek te volgen en/of een VWNW-plan op te stellen. Deze mogelijkheid laat onverlet dat in geval daar een afspraak wordt gemaakt dat er geen plicht is, een medewerker wel het recht heeft om desgewenst een VWNW-onderzoek te volgen en een VWNW-plan op te stellen.

Van groepsgewijze VWNW-begeleiding naar organisaties buiten het Rijk is in de praktijk gebleken dat het wellicht wenselijk is dat hierbij de mogelijkheid komt om in het georganiseerd overleg voor de totale groep afwijkende afspraken te maken over de VWNW-voorzieningen. Partijen spreken af dit te betrekken bij het overleg over een meer structurele verlenging van het VWNW-beleid.

4. Tegemoetkoming invoering mobiliteitskaart

Vanwege de invoering van de mobiliteitskaart kunnen medewerkers die voorheen een abonnement hadden dit niet meer gebruiken voor privé-reizen. De Advies- en Arbitragecommissie heeft over het geschil in het sectoroverleg Rijk over een tegemoetkoming voor invoering van de mobiliteitskaart geadviseerd dat partijen in het sectoroverleg Rijk met elkaar in gesprek zouden gaan over compensatie van het vervallen van bijkomende privévoordelen die verbonden waren aan abonnementen. Op basis van dit advies hebben partijen een uitvoerbare vorm van een tegemoetkoming voor de gevolgen van de invoering van de mobiliteitskaart gevonden. Alle medewerkers die op 1 september 2015 in dienst waren en ook in de maand juni 2014 in dienst waren en in die maand geen tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer ontvingen, ontvangen een éénmalige tegemoetkoming van € 50, tenzij geen tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer werd ontvangen vanwege het ter beschikking hebben van een dienstauto die is aangemerkt als vervoer vanwege de werkgever.

5. Agenda voor het sectoroverleg Rijk

Partijen hechten groot belang aan het op korte termijn tot stand brengen van een arbeidsvoorwaardenovereenkomst. Daardoor zijn er onderwerpen waarover op korte termijn geen afspraken gemaakt kunnen worden maar waarvan partijen het onwenselijk achten dat afspraken worden uitgesteld tot de volgende arbeidsvoorwaardenovereenkomst. Dit betreft de gevolgen van het vervallen van de ouderschapsverlofkorting en het handelen in de geest van de Wet werk en zekerheid.

– ***Vervallen ouderschapsverlofkorting***
In december 2005 is de opbrengst van de afspraak in de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst 2005–2006 om vanwege de ouderschapsverlofkorting een inhouding op het salaris te plegen, ingezet ter financiëring van de loonparagraaf van die overeenkomst. In oktober 2009 is in het Sectoroverleg Rijk uit oogpunt van uitvoerbaarheid in plaats daarvan de afspraak gemaakt om het percentage voor loondoorbetaling bij ouderschapsverlof te verlagen vanwege het bestaan van de

ouderschapsverlofkorting. Daarbij is als vangnet afgesproken om bij een wijziging in het beleid rond de ouderschapsverlofkorting de afspraken over het loondoorbetalingspercentage te herzien, waarbij het oorspronkelijke loondoorbetalingspercentage het ijkpunt zou blijven. Partijen willen – nu de ouderschapsverlofkorting met ingang van 1 januari 2015 is vervallen – in het sectoroverleg Rijk met de hoogste prioriteit invulling geven aan deze afspraak zodra daarvoor de nu ontbrekende financiële ruimte beschikbaar is. Voorafgaand aan een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord kan bijvoorbeeld financiële ruimte beschikbaar komen indien er sprake is van lagere uitgaven aan werkgeverslasten dan geraamd voor de marktsector of indien partijen in het Sectoroverleg Rijk afspraken maken die leiden tot besparingen. Daarnaast zal de werkgever zich inspannen om de benodigde financiële ruimte op zo kort mogelijke termijn te vinden.

– ***Wet werk en zekerheid***
  Het handelen in de geest van de Wwz bij het Rijk betekent dat bij inzet van flexwerk het moet gaan om tijdelijke werkzaamheden. Voor structurele werkzaamheden geldt dat deze werkzaamheden zullen worden verricht op basis van een aanstelling als ambtenaar. Het uitgangspunt van de Wwz is dat inzet van flexarbeid prima is wanneer het werk dit vereist (bijvoorbeeld bij een tijdelijke of specialistische klus of als zeker is dat functies vanwege krimp gaan verdwijnen). Ook worden flexcontracten gezien als een geaccepteerd ‘screeningsinstrument’ voor nieuwe medewerkers (‘tijdelijk met uitzicht op vast’). In het sectoroverleg Rijk zal verder worden gesproken over het handelen van het Rijk in de geest van de Wet werk en zekerheid (Wwz).

6. Agenda strategisch personeelsbeleid Rijk

Het is cruciaal dat de rijksdienst een aantrekkelijke werkgever blijft. De afgelopen jaren hebben partijen in het sectoroverleg Rijk niet gezamenlijk over de ontwikkeling van het strategisch personeelsbeleid gesproken. Dit betekent dat partijen in het sectoroverleg Rijk de tijd moeten nemen om elkaar weer te begrijpen en te verstaan. Partijen willen daarom gedurende de looptijd van deze arbeidsvoorwaardenovereenkomst via een gezamenlijk traject, inclusief vormen van co-creatie, voorbereidingen treffen om vernieuwende afspraken over dit onderwerp te maken die toekomstbestendig en houdbaar zijn en passen bij de professionele medewerkers in een wendbare en kwalitatief hoogstaande rijksdienst. Daarbij kunnen alle onderwerpen aan de orde worden gesteld – ook onderwerpen die volgen uit mogelijke toekomstige ontwikkelingen – en gelden vooraf geen taboes.

Uitgangspunt van dit traject is dat partijen in het sectoroverleg Rijk gezamenlijk zorgen dat de rijksdienst een aantrekkelijke werkgever blijft. Dat betekent dat partijen in het sectoroverleg Rijk samen een strategisch personeelsbeleid 2025 gaan opstellen. Belangrijke thema’s zijn onder andere leren en ontwikkelen, inclusiviteit, vacaturebeleid, het tijd-, plaats-, apparaat onafhankelijk werken (TPAW) met name in relatie tot arbeid en zorg. Daarnaast zullen partijen in het sectoroverleg Rijk ook het instrumentarium bezien om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Zo kan onderzocht worden of de PAS-regeling in zijn huidige vorm nog voldoet en ondersteunend is aan de duurzame inzetbaarheid, eventueel moet worden gewijzigd of kan worden ondergebracht in een veel breder Individueel Keuzebudget. Ook zal goed gekeken worden naar specifieke maatregelen rond duurzame inzetbaarheid in relatie tot fysiek en mentaal zware functies, zoals bijvoorbeeld onregelmatige diensten en agressie en geweld op het werk.
Ook de komende jaren zullen diverse ontwikkelingen de rijksoverheid raken. Dit vraagt om aanpassingsvermogen; zowel op individueel niveau als op organisatieniveau. Om een dergelijke wendbare organisatie mogelijk te maken zal bezien worden welke aanpassingen in het instrumentarium nodig zijn.
Ook willen partijen mogelijkheden onderzoeken om het HRM beleid beter toe te snijden op de levens- en loopbaanfasen van medewerkers. Tevens wordt bezien of de Topmanagementgroep groter kan worden zodat deze gevarieerder en flexibeler wordt en of hun rechtspositie volledig onder de werking van het overeenstemmingsvereiste wordt gebracht.
Partijen beogen te komen tot een HRM beleid dat recht doet aan alle medewerkers werkzaam bij het Rijk.

Partijen spreken af om uiterlijk in december 2015 in het sectoroverleg Rijk een plan van aanpak te bespreken en vast te stellen. Insteek van partijen is dat de uitkomsten van dit traject, voor zover relevant, betrokken worden bij de gesprekken over de volgende arbeidsvoorwaardenovereenkomst.

Den Haag, 2 oktober 2015

De Minister voor Wonen en Rijksdienst,
Namens het Ambtenarencentrum,

Namens de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel,

Namens de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid en Onderwijs, Bedrijven en Instellingen,

BIJLAGE BIJ ARBEIDSVOORWAARDENOVEREENKOMST SECTOR RIJK (2015–2016): SCHALEN VAN HET BBRA 1984 PER 1 SEPTEMBER 2015

Nr.	Salaris 1-1-2015	Salaris 1-9-2015	SCHAAL																		Salaris 1-9-2015	Nr.
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
	euro	euro																			euro	
1	1478,90	1497,39	0																		1497,39	1
2	1509,67	1528,54	1	0																	1528,54	2
3	1540,42	1559,68	2	1																	1559,68	3
4	1574,79	1594,47	3	2	0																1594,47	4
5	1611,22	1631,36	4	3	1																1631,36	5
6	1646,58	1667,16	5	4	2																1667,16	6
7	1682,99	1704,03	6	5	3	0															1704,03	7
8	1719,93	1741,43	7	6	4	1															1741,43	8
9	1757,33	1779,30	8	7	5	2	0														1779,30	9
10	1794,79	1817,22	9	8	6	3	1														1817,22	10
11	1833,24	1856,16	10	9	7	4	2														1856,16	11
12	1891,20	1914,84		10	8	5	3	0													1914,84	12
13	1949,65	1974,02		11	9	6	4	1													1974,02	13
14	2008,11	2033,21		12	10	7	5	2													2033,21	14
15	2063,50	2089,29			11	8	6	3													2089,29	15
16	2122,98	2149,52			12	9	7	4	0												2149,52	16
17	2181,44	2208,71			13	10	8	5	1												2208,71	17
18	2239,91	2267,91				11	9	6	2												2267,91	18
19	2298,88	2327,62				12	10	7	3	0											2327,62	19
20	2357,35	2386,82					11	8	4	1											2386,82	20
21	2415,79	2445,99					12	9	5	2		0									2445,99	21
22	2475,31	2506,25						10	6	3	0										2506,25	22
23	2533,76	2565,43						11	7	4	1	1									2565,43	23
24	2592,21	2624,61							8	5	2										2624,61	24
25	2673,75	2707,17							9	6	3	2									2707,17	25
26	2767,07	2801,66							10	7	4										2801,66	26
27	2873,73	2909,65								8	5	3	0								2909,65	27
28	2989,62	3026,99								9	6										3026,99	28
29	3107,58	3146,42								10	7	4	1								3146,42	29
30	3236,29	3276,74									8	5	2								3276,74	30
31	3367,05	3409,14									9	6	3	0							3409,14	31
32	3497,33	3541,05									10	7	4	1							3541,05	32
33	3621,41	3666,68										8	5	2							3666,68	33

Nr.	Salaris 1-1-2015	Salaris 1-9-2015	SCHAAL																		Salaris 1-9-2015	Nr.
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
	euro	euro																			euro	
34	3752,20	3799,10										9	6	3	0						3799,10	34
35	3882,95	3931,49										10	7	4	1						3931,49	35
36	4051,14	4101,78											8	5	2						4101,78	36
37	4233,71	4286,63											9	6	3	0					4286,63	37
38	4415,77	4470,97											10	7	4	1					4470,97	38
39	4609,60	4667,22												8	5	2					4667,22	39
40	4807,03	4867,12												9	6	3	0				4867,12	40
41	5004,48	5067,04												10	7	4	1				5067,04	41
42	5202,40	5267,43													8	5	2				5267,43	42
43	5400,35	5467,85													9	6	3	0			5467,85	43
44	5597,78	5667,75													10	7	4	1			5667,75	44
45	5792,66	5865,07														8	5	2			5865,07	45
46	5990,60	6065,48														9	6	3	0		6065,48	46
47	6188,03	6265,38														10	7	4	1		6265,38	47
48	6383,40	6463,19															8	5	2		6463,19	48
49	6581,87	6664,14															9	6	3	0	6664,14	49
50	6779,82	6864,57															10	7	4	1	6864,57	50
51	6974,15	7061,33																8	5	2	7061,33	51
52	7172,11	7261,76																9	6	3	7261,76	52
53	7388,48	7480,84																10	7	4	7480,84	53
54	7610,59	7705,72																	8	5	7705,72	54
55	7833,29	7931,21																	9	6	7931,21	55
56	8055,43	8156,12																	10	7	8156,12	56
57	8297,74	8401,46																		8	8401,46	57
58	8540,04	8646,79																		9	8646,79	58
59	8782,93	8892,72																		10	8892,72	59
	8993,52	9105,94																			9105,94	
	9203,54	9318,58																			9318,58	
	9414,69	9532,37																			9532,37	

MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES, DGOBR/OPR

BIJLAGE BIJ ARBEIDSVOORWAARDENOVEREENKOMST SECTOR RIJK (2015–2016): SCHALEN VAN HET BBRA 1984 PER 1 JANUARI 2016

Nr.	Salaris 1-9-2015	Salaris 1-1-2016	SCHAAL																		Salaris 1-1-2016	Nr.
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
	euro	euro																			euro	
1	1497,39	1542,31	0																		1542,31	1
2	1528,54	1574,40	1	0																	1574,40	2
3	1559,68	1606,47	2	1																	1606,47	3
4	1594,47	1642,30	3	2	0																1642,30	4
5	1631,36	1680,30	4	3	1																1680,30	5
6	1667,16	1717,17	5	4	2																1717,17	6
7	1704,03	1755,15	6	5	3	0															1755,15	7
8	1741,43	1793,67	7	6	4	1															1793,67	8
9	1779,30	1832,68	8	7	5	2	0														1832,68	9
10	1817,22	1871,74	9	8	6	3	1														1871,74	10
11	1856,16	1911,84	10	9	7	4	2														1911,84	11
12	1914,84	1972,29		10	8	5	3	0													1972,29	12
13	1974,02	2033,24		11	9	6	4	1													2033,24	13
14	2033,21	2094,21		12	10	7	5	2													2094,21	14
15	2089,29	2151,97			11	8	6	3													2151,97	15
16	2149,52	2214,01			12	9	7	4	0												2214,01	16
17	2208,71	2274,97			13	10	8	5	1												2274,97	17
18	2267,91	2335,95				11	9	6	2												2335,95	18
19	2327,62	2397,45				12	10	7	3	0											2397,45	19
20	2386,82	2458,42					11	8	4	1											2458,42	20
21	2445,99	2519,37					12	9	5	2		0									2519,37	21
22	2506,25	2581,44						10	6	3	0										2581,44	22
23	2565,43	2642,39						11	7	4	1	1									2642,39	23
24	2624,61	2703,35							8	5	2										2703,35	24
25	2707,17	2788,39							9	6	3	2									2788,39	25
26	2801,66	2885,71							10	7	4										2885,71	26
27	2909,65	2996,94								8	5	3	0								2996,94	27
28	3026,99	3117,80								9	6										3117,80	28
29	3146,42	3240,81								10	7	4	1								3240,81	29
30	3276,74	3375,04									8	5	2								3375,04	30
31	3409,14	3511,41									9	6	3	0							3511,41	31
32	3541,05	3647,28									10	7	4	1							3647,28	32
33	3666,68	3776,68										8	5	2							3776,68	33

Nr.	Salaris 1-9-2015	Salaris 1-1-2016	SCHAAL																		Salaris 1-1-2016	Nr.
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
	euro	euro																			euro	
34	3799,10	3913,07										9	6	3	0						3913,07	34
35	3931,49	4049,43										10	7	4	1						4049,43	35
36	4101,78	4224,83											8	5	2						4224,83	36
37	4286,63	4415,23											9	6	3	0					4415,23	37
38	4470,97	4605,10											10	7	4	1					4605,10	38
39	4667,22	4807,24												8	5	2					4807,24	39
40	4867,12	5013,13												9	6	3	0				5013,13	40
41	5067,04	5219,05												10	7	4	1				5219,05	41
42	5267,43	5425,45													8	5	2				5425,45	42
43	5467,85	5631,89													9	6	3	0			5631,89	43
44	5667,75	5837,78													10	7	4	1			5837,78	44
45	5865,07	6041,02														8	5	2			6041,02	45
46	6065,48	6247,44														9	6	3	0		6247,44	46
47	6265,38	6453,34														10	7	4	1		6453,34	47
48	6463,19	6657,09															8	5	2		6657,09	48
49	6664,14	6864,06															9	6	3	0	6864,06	49
50	6864,57	7070,51															10	7	4	1	7070,51	50
51	7061,33	7273,17																8	5	2	7273,17	51
52	7261,76	7479,61																9	6	3	7479,61	52
53	7480,84	7705,27																10	7	4	7705,27	53
54	7705,72	7936,89																	8	5	7936,89	54
55	7931,21	8169,15																	9	6	8169,15	55
56	8156,12	8400,80																	10	7	8400,80	56
57	8401,46	8653,50																		8	8653,50	57
58	8646,79	8906,19																		9	8906,19	58
59	8892,72	9159,50																		10	9159,50	59
	9105,94	9379,12																			9379,12	
	9318,58	9598,14																			9598,14	
	9532,37	9818,34																			9818,34	

MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES, DGOBR/OPR

BIJLAGE BIJ ARBEIDSVOORWAARDENOVEREENKOMST SECTOR RIJK (2015–2016): VERHOGING BEDRAGEN DIE AAN LOONONTWIKKELING SECTOR RIJK ZIJN GEKOPPELD

	was	1-9-2015	1-1-2016
Minimale vakantie-uitkering (artikel 21 BBRA)	€ 157,98	€ 159,95	€ 164,75
Bedragen bedrijfshulpverlening (artikel 58a ARAR)	€ 221,76	€ 224,53	€ 231,27
	€ 443,52	€ 449,06	€ 462,53
	€ 665,28	€ 673,60	€ 693,81
	€ 362,88	€ 367,42	€ 378,44
	€ 443,52	€ 449,06	€ 462,53
	€ 529,20	€ 535,82	€ 551,89
Vaste toelage onregelmatige dienst (artikel 7 van het Besluit personenchauffeurs Rijksdienst)	€ 152,44	€ 154,35	€ 158,98
Stagevergoeding en (Circulaire Beleid rechtspositie stagiair en model- stageovereenkomsten)	€ 554,00	€ 561,00	€ 578,00
	€ 403,00	€ 408,00	€ 420,00
Vergoeding privé-ruimte (artikel 7 van de Raamregeling Telewerken)	€ 72,23	€ 73,13	€ 75,32